



Kommentare zum Mustervortrag „Lohnfindung“ von Christel Riedel, Projektleiterin Forum Equal Pay Day

Folie 1: Definition Konzertierte Aktion „Lohnfindung“

Was ist eine „Konzertierte Aktion“?

Eine „Konzertierte Aktion“ bezeichnet einen Abstimmungsprozess der Interessen zwischen unterschiedlichen wirtschaftspolitischen Akteuren. Unter Hintanstellung divergierender kurzfristiger oder nachrangiger Zielsetzungen soll dadurch ein mittel- oder langfristig besseres Gesamtergebnis zu erreicht werden.

Wir wollen mit unserer Konzertierten Aktion zum Schwerpunktthema „Lohnfindung“ zum einen aufzeigen, wer in diesem Abstimmungsprozess wessen Interessen vertritt – wer also mit wem verhandelt, um Löhne festzusetzen. Dabei kommt es uns wesentlich darauf an, zu hinterfragen, welche Rolle die Geschlechterfrage spielt.

Darüber hinaus wollen wir mit unserer heutigen Veranstaltung selbst ein Akteur in einer konzertierten Aktion sein: wir wollen dazu beitragen, dass an möglichst vielen Orten in der Bundesrepublik über das Thema „Lohnfindung“ gesprochen wird, indem das Verfahren nicht nur dargestellt, sondern auch mit Vertreter/innen aus der Praxis diskutiert wird.

Ich freue mich, dazu heute aus unserer Region begrüßen zu können:

Folie 2: Lohnlücke und Lohnfindung

Es geht also im Folgenden um die Themen:

- Konzertierte Aktion
- Lohnlücke und Lohnfindung

Folie 3: Ziel der Konzertierten Aktion

Mit unserer Konzertierten Aktion wollen wir öffentlich zusammenführen und befragen

- Die Parteien, die von jeher am Verhandlungstisch Lohnfindung betreiben mit
- Frauenverbänden und anderen gesellschaftlichen Akteuren, die sich um die Geschlechtergerechtigkeit sorgen.

Ziel ist: mit den erwerbstätigen Frauen eine Diskussion zu eröffnen und Bewusstsein zu schaffen für: gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit!



BPW Germany ist Mitglied in der International Federation of Business and Professional Women. 2008 zeichnete das Netzwerk für die Einführung des Equal Pay Day, des internationalen Aktionstages für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, in Deutschland verantwortlich.

**Folie 4: Überwindung der Lohnungleichheit im Koalitionsvertrag**

Dem Koalitionsvertrag können wir entnehmen, dass die Bundesregierung sich die Überwindung der Lohnungleichheit zum Ziel gesetzt hat – auch wenn dort die Formulierung gewählt wurde: „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“

Bekanntlich haben auch die Oppositionsparteien eine Vielzahl von Anträgen mit diesem Ziel in die Verhandlungen des Deutschen Bundestages eingebracht. In ihren Zielvorstellungen sind sich alle Parteien einig – die erforderlichen Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele sind unterschiedlich.

Es ist anzunehmen, dass im Zusammenhang mit dem internationalen Frauentag 2012 wieder neue Anträge formuliert und eingebracht werden. Uns interessiert allein das Ergebnis. Daher wollen wir alle Verantwortlichen konkret befragen, was sie unternehmen wollen und welche Erfolgsaussichten sie ihren Unternehmungen einräumen.

Folie 5: Rechnerische Ermittlung der Lohnlücke

Kommen wir zur Lohnlücke. Sie wird ermittelt durch eine schlichte Subtraktionsrechnung: Der durchschnittliche Bruttostundenlohn der Frauen wird abgezogen vom durchschnittlichen Bruttostundenlohn der Männer.

Das so gewonnene Ergebnis sagt viel über die Durchschnittswerte und nichts über die Hintergründe dieser Werte. Diese werden erst ermittelt durch den Prozess der bereinigenden Erläuterungen mit Blick auf Qualifikation, Beruf, Branche, Region und so weiter.

(Anmerkung: dazu s. Vortrag von Martin Beck, Statistisches Bundesamt, zum Thema: „Die Lohnlücke – wie wird sie ermittelt und was steckt dahinter?“.

Folie 6: Lohnlücke in Privatwirtschaft, Öffentlichem Dienst und ländlichen Gebieten

Die Höhe der Lohnlücke variiert – in der Privatwirtschaft ist sie deutlich höher als im öffentlichen Dienst. Der öffentliche Dienst hat ein besonders ausdifferenziertes Regelwerk zur Entlohnung – nach dem man eigentlich hätte erwarten können, dass es Lohnlücken überhaupt nicht mehr aufkommen lässt.

Die anschließende Diskussion wird uns zeigen, wie sie dennoch entstehen können.

Im ländlichen Raum ist die Lohnlücke dagegen noch einmal ca. 10% höher als in städtischen Gebieten. Das hat viel mit dem geringeren Arbeitsangebot in strukturschwachen Gebieten zu tun. Aber auch mit unserem Verbraucher/innenverhalten: wir wollen für Lebensmittel



BPW Germany ist Mitglied in der International Federation of Business and Professional Women. 2008 zeichnete das Netzwerk für die Einführung des Equal Pay Day, des internationalen Aktionstages für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, in Deutschland verantwortlich.



nicht mehr viel bezahlen – das drückt die Preise der Hersteller und damit deren Verhandlungsspielräume für Lohnabschlüsse.

Folie 7: Die Lohnlücke anhand ausgewählter Berufe

Hier haben wir einige Beispiele für ausgewählte Berufe zusammengestellt – wobei wichtig ist zu wissen: die Vergleichbarkeit ist gegeben, weil bei allen Beispielen dasselbe Maß an Berufserfahrung, Verantwortung, Qualifikation etc. zugrunde gelegt wurde – alle sind in Leistungsgruppe 3 eingruppiert.

Folie 8: Erklärung zu den Durchschnittswerten

Im europäischen Vergleich zeigt sich deutlich: Durchschnittswerte sind stets erläuterungsbedürftig. Warum – so fragt man sich – steht Italien so signifikant besser da als Deutschland? Eine Antwort könnte sein: in Italien gibt es zwar möglicherweise auch nicht weniger geringqualifizierte Frauen als in Deutschland – nur: sie sind überwiegend nicht erwerbstätig. So jedenfalls interpretiert EUROSTAT die Zahlen.

Folie 9: Die komplexen Ursachen der Lohnlücke

Hier noch einmal in einer schönen Wolke die diskutierte Ursachenvielfalt. Jede dieser Ursachen hat ihre Bedeutung für die Lohnlücke. Wenn wir stets alle zugleich diskutieren, machen wir es denen zu leicht, die eigentlich gar nichts ändern wollen – nach dem Motto: bei dieser Fülle kann man nur scheitern!

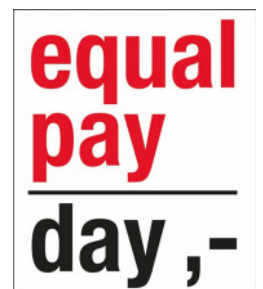
Folie 10: Die drei wesentlichen Ursachen der Lohnlücke

Hier noch einmal zusammengefasst die drei zentralen Ursachen der Lohnlücke

Folie 11: Von der Lohnlücke zur Rentenlücke

Von der Lohnlücke zur Rentenlücke: tatsächlich liegen und lagen die selbst erworbenen Rentenansprüche der Frauen (also ohne Witwenrenten) seit der Rentenreform 1957 um 60 % unter denen der Männer.

Begründung: Die gesetzliche Rentenversicherung bildet das Erwerbsleben 1:1 ab – mit allen Unterbrechungen, Teilzeit- und Niedriglohnjobs. Anders formuliert: die unbereinigte Lohnlücke von 23



BPW Germany ist Mitglied in der International Federation of Business and Professional Women. 2008 zeichnete das Netzwerk für die Einführung des Equal Pay Day, des internationalen Aktionstages für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, in Deutschland verantwortlich.



% erweitert sich im Lebensverlauf um 150% zur Rentenlücke von 59 %.

Die höhere rentenrechtliche Bewertung der Leistung Kindererziehung für die nach 1992 geborenen Kinder hat daran noch nichts geändert, weil sie zwar im Gesetz steht, aber tatsächlich noch keine Relevanz erlangt hat. Denn: auch eine späte Mutter des Jahres 1992, die bei der Geburt ihres Kindes bereits 40 Jahre alt war, ist heute erst 59 Jahre alt und hat noch mindestens 5 Jahre Erwerbstätigkeit vor sich, wenn sie ohne Abzüge in Rente gehen will. Daher wird allen Neurentnerinnen seit 1989 immer noch lediglich ein Erziehungsjahr pro Kind rentenrechtlich angerechnet.

Folie 12: Die drei Fragen zum Equal Pay Day am 23.03.2012

Hier sehen sie die drei zentralen Fragen, denen wir uns nun zuwenden wollen.

- Was bestimmt die Lohnhöhe?
- Wer bestimmt die Lohnhöhe?
- Was muss sich ändern, wenn wir die Lohnlücke schließen wollen?

Folie13: Die Lohnhöhe als Ergebnis eines Verhandlungsprozesses

Zum „Was“ können Sie im bereits erwähnten Vortrag von Prof. Franzen vieles nachlesen: Die Lohnhöhe ist Ergebnis eines Verhandlungsprozesses zwischen Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber/in, in dem Angebot und Nachfrage den Preis bestimmen.

Tarifverträge sind Normen und wirken direkt anspruchsbegründend – woraus gelegentlich die Schlussfolgerung gezogen wird, sie könnten (ihrem Wesen nach) nicht diskriminierend sein.

Das stimmt so nicht – allerdings ist der Beweis der mittelbaren Diskriminierung schwer zu führen – wie Sie auch bei Herrn Prof. Franzen nachlesen können.

Folie 14: Verhandlungsspielräume

Was aber passiert, wenn einer oder auch beide Partner keine oder nur geringe Verhandlungsspielräume haben?

Wenn die Arbeitnehmerin jede Arbeit annehmen muss – z.B. um den Grundsicherungsbezug nach SGB II zu erhalten?



BPW Germany ist Mitglied in der International Federation of Business and Professional Women. 2008 zeichnete das Netzwerk für die Einführung des Equal Pay Day, des internationalen Aktionstages für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, in Deutschland verantwortlich.

Oder: wenn in der Region nur ein Arbeitgeber existiert (der die Löhne diktieren kann) und ein Umzug aus beachtlichen Gründen ausscheidet?

Oder: weil der Arbeitgeber, der Betreiber einer Pflegeeinrichtung, bei den Pflegesatzverhandlungen nicht genug herausgeholt hat, um seine Mitarbeiterinnen angemessen bezahlen zu können.

Diese und andere Fragen wären von den Akteuren des Lohnfindungsprozesses heute Nachmittag zu erörtern.

Folie 15: Wer bestimmt die Lohnhöhe?

Kommen wir zur Frage, wer über die Lohnhöhe bestimmt:

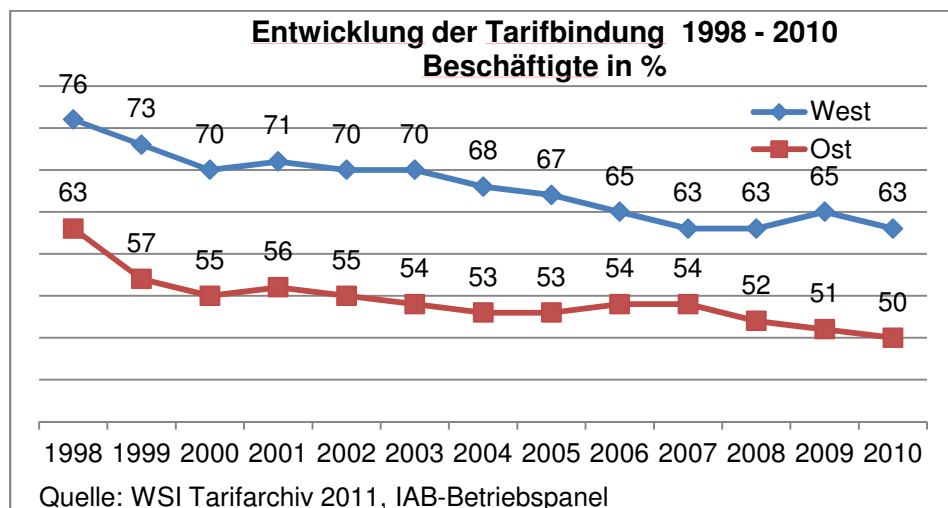
- Die Tarifvertragsparteien oder
- Die Individualparteien

Zum Tarifvertrag gilt: er hat einen räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich. Der Tarif gilt nur, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter diesen Geltungsbereich fallen. Die Rechtsnormen des Tarifvertrages gelten dann unmittelbar und zwingend für das Arbeitsverhältnis.

Das heißt auch: die tarifliche Eingruppierung z.B. eines LKW Fahrers und einer Verkäuferin kann nur dann mit Aussicht auf Erfolg auf mögliche Diskriminierung untersucht werden, wenn beide Aufgaben im selben Tarifvertrag geregelt sind.

Folie 16: die Abnahme der Tarifbindung

Zeigt, dass die Tarifbindung der Betriebe in den letzten 12 Jahren deutlich abgenommen hat. Gleiches gilt für die Tarifbindung der Beschäftigten. Das heißt – das entstandene Vakuum wird zunehmend durch Individualvereinbarungen gefüllt.



BPW Germany ist Mitglied in der International Federation of Business and Professional Women. 2008 zeichnete das Netzwerk für die Einführung des Equal Pay Day, des internationalen Aktionstages für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, in Deutschland verantwortlich.



Folie 17: Kollektive Lohnfindung

Bei der kollektiven Lohnfindung drängen sich sogleich einige Anschlussfragen auf:

- wie gut kennen typischerweise männliche Verhandler in Tarifkommissionen die tatsächlichen Anforderungen an weiblich besetzte Arbeitsplätze?
- wie geht es weiter, wenn nach „teuren“ Tarifabschlüssen die Arbeitgeberseite aus der Tarifbindung aussteigt?

Folie 18: Individuelle Lohnfindung

Bei der Individualvereinbarung stellt sich die Machtfrage ganz konkret – aber auch die Frage der Transparenz.

Vergleichbarkeit wird zusätzlich erschwert durch Verhandlungen über „Pakete“ – wenn z.B. ein „Entgegenkommen“ des Arbeitgebers bei der Arbeitszeit oder beim Arbeitsort – schon als immaterieller Lohnbestandteil gewertet wird.

Folie 19: Vertraulichkeit bei Bezügen

Kommen wir zu den Handlungsmöglichkeiten:

Erhöhung der Transparenz und Reformierung der Arbeitsbewertung

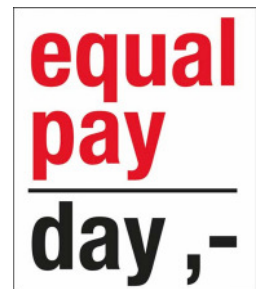
Zur Frage der Transparenz hatte das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern im Jahr 2009 den Fall eines Beschäftigten zu entscheiden, dessen Arbeitsvertrag laut Gericht vorsah, "die Höhe der Bezüge vertraulich zu behandeln". Ergänzend war geregelt, dass dies "im Interesse des Betriebsfriedens auch gegenüber anderen Firmenangehörigen" gelten sollte.

Das Landesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung diese Klausel für unwirksam erklärt, weil sie „Mitarbeiter daran hinderten, Verstöße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz bei der Lohngestaltung erfolgreich geltend zu machen“(Az.: 2 Sa 237/09).

Eine wichtige Entscheidung für unsere Argumentation.

Folie 20: Das Analysetool Logib-D

Das Analysetool „Logib-D“ setzt auf betrieblicher Ebene den Erklärungsprozess fort, den wir bereits auf höherer, d.h. nationaler und europäischer Ebene kennen gelernt haben bei der Erläuterung der „unbereinigten Lohnlücke“. Mit der Erklärung der Unterschiede sollen Kompensationsstrategien angestoßen werden.



BPW Germany ist Mitglied in der International Federation of Business and Professional Women. 2008 zeichnete das Netzwerk für die Einführung des Equal Pay Day, des internationalen Aktionstages für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, in Deutschland verantwortlich.

**Folie 21: Prüfinstrument EG-Check**

Das Prüfinstrument „EG Check“ geht strikt anforderungsbezogen analytisch vor und hilft mit dem Instrument der Paarvergleiche (Erzieherin – KFZ-Mechaniker) Diskriminierungspotentiale aufzudecken. Dabei gilt stets: immer innerhalb eines Regelwerks – d.h. Tarifvertrages

Folie 22: Zu empfehlende Informationsmöglichkeiten über Verdiensthöhen

Zum Abschluss zwei interessante Datenbanken, die Transparenz hinsichtlich der tatsächlich gezahlten Löhne bzw. der Verdienstmöglichkeiten in unterschiedlichen Berufen erhöhen. Sie lohnen die Betrachtung.

Folie 23: Reformierung der Arbeitsverwertung

Reformierung der Arbeitsbewertung: Es ist davon auszugehen, dass eine unterschiedliche Bewertung gleichwertiger Tätigkeiten trotz mancher gegenteiliger Behauptungen existiert. Abhilfe kann eine strikt anforderungsbezogene Arbeitsbewertung schaffen, der ein aussagekräftiges Paket von maßgeblichen Anforderungen der zu beurteilenden Tätigkeit zugrunde gelegt wird.

Neben der Anforderung an Wissen und Können muss auch die physische und psychische Belastbarkeit sowie die Verantwortung Relevanz erlangen.

- Beispiel: Absolventenstudie an der Fachhochschule Pforzheim
- Mehr als 3000 Absolventinnen und Absolventen der Pforzheimer Fakultät Wirtschaft und Recht wurden von 1998 bis 2008 für die Studie (durchgeführt von der Hans-Böckler Stiftung) befragt. Trotz besserer Noten, häufigerem Auslandsaufenthalt, größerem Engagement in
- Studentischen Organisationen und gleichem Studiengang bekamen weibliche Absolventen ein um durchschnittlich acht Prozent geringeres Einstiegsgehalt als männliche. "Im Mittel verdienen die Frauen so schon beim Berufseinstieg pro Jahr rund 3000 Euro weniger als die Männer", fanden die Forscherinnen Kirsten Wüst und Brigitte Burkart heraus. Verglichen wurden Männer und Frauen mit dem gleichen Studienabschluss, die jeweils in einem Vollzeitjob beim Berufseinstieg tätig waren.

